

OSHA® Iniciativa de Trabajadores Temporales

Empleo en la Industria de Almacenamiento

Esto es parte de una serie de documentos de orientación desarrollados bajo la Iniciativa de Trabajadores Temporales (TWI) de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA). La TWI se enfoca en el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud cuando los **trabajadores temporales** son empleados conjuntamente de una **agencia de personal** y un **empleador anfitrión**.

Introducción

El mercado de almacenamiento de Estados Unidos experimentó un crecimiento tremendo en los últimos años, impulsado en gran parte por el comercio electrónico. El aumento en la demanda de bienes de consumo crea oportunidades de empleo para muchos trabajadores, incluyendo a los trabajadores temporales. Sin embargo, dependiendo de varios factores, los almacenes pueden ser lugares de trabajo con peligros significativos. Los trabajadores temporales tienen derecho a las mismas protecciones bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 (la Ley OSH) que todos los demás trabajadores cubiertos. Generalmente, cuando una agencia de personal suministra trabajadores temporales a un negocio, la agencia de personal y el cliente de la agencia de personal (el empleador anfitrión) se consideran empleadores conjuntos de esos trabajadores temporales. Como empleadores conjuntos, tanto la agencia de personal como el empleador anfitrión son responsables de evaluar las condiciones de trabajo de los trabajadores temporales y cumplir con la ley. En estas situaciones de empleo conjunto, surgen preguntas comunes sobre cómo cada empleador puede cumplir con su deber de cumplir con la Ley OSH y otras normas aplicables. Este boletín aborda lo que la agencia de personal y el empleador anfitrión pueden hacer para garantizar que los trabajadores temporales en la industria de almacenamiento se mantengan seguros.

Peligros en Almacenes

Los almacenes son entornos de trabajo grandes y dinámicos que requieren la coordinación segura de una amplia variedad de actividades en el lugar de trabajo. Dependiendo de los productos en cada almacén, puede ser necesario el uso de montacargas y otros vehículos en movimiento, lo que puede crear peligros de impacto, atrapamiento y otros peligros físicos para los operadores y peatones que trabajan alrededor del equipo, además de la exposición potencial a gases de escape. Otros equipos comunes incluyen transportadores, clasificadores, etiquetadoras y envolvedoras automatizadas de palets, entre otros, lo que puede resultar en exposiciones de los trabajadores a maquinaria no protegida o liberaciones no controladas de energía peligrosa.

Los almacenes también pueden almacenar productos químicos y contener muchos tipos diferentes de equipos y sistemas eléctricos. El almacenamiento incorrecto de productos químicos y los derrames pueden exponer a los empleados a una amplia gama de riesgos para la salud (como irritación, sensibilización y carcinogenicidad) y riesgos físicos (como inflamabilidad, corrosión y explosividad). Los empleados que trabajan con equipos eléctricos pueden estar expuestos a peligros como descargas eléctricas, electrocución, incendios y explosiones. Las temperaturas extremas también pueden ser motivo de

preocupación. Las enfermedades relacionadas con el calor pueden afectar a los trabajadores de almacenes que realizan trabajos físicos en condiciones de calor intenso. Por otro lado, los trabajadores en almacenes refrigerados pueden estar expuestos a riesgos de estrés por frío.

Los trabajadores de la industria de almacenamiento a menudo manejan objetos pesados o voluminosos, lo que puede llevar a factores de riesgo ergonómicos, como levantar y bajar repetidamente objetos pesados, doblarse, alcanzar por encima de la cabeza, empujar y tirar cargas pesadas, trabajar en posturas corporales incómodas y realizar tareas similares o repetitivas. Estos factores de estrés ergonómico ponen a los trabajadores en riesgo de trastornos musculoesqueléticos, como lesiones en la parte baja de la espalda.

Los productos a menudo se almacenan verticalmente y pueden caer desde alturas variables, por lo que es fundamental un almacenamiento y manejo seguro de materiales. Las caídas y resbalones pueden ser una causa común de accidentes, ya que los almacenes pueden tener áreas mal iluminadas, desorden en los suelos como envases y otros elementos, y el entorno está en constante cambio. Además, las rutas de salida no deben estar bloqueadas por obstáculos o materiales almacenados, y las puertas de salida nunca deben estar cerradas con llave.

Responsabilidades de los Empleadores

Todos los empleadores cubiertos por la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Ley OSH) deben asegurarse de que sus trabajadores tengan un lugar de trabajo seguro y saludable y estén protegidos de los riesgos reconocidos, como los mencionados anteriormente.

La agencia de personal y el empleador anfitrión comparten la responsabilidad de capacitar a los trabajadores temporales. La capacitación debe completarse antes de que el trabajador comience a laborar y debe ser en un idioma y vocabulario que el trabajador comprenda. Los requisitos de capacitación varían según los riesgos potenciales, la ubicación del lugar de trabajo y las tareas asignadas. Como práctica recomendada, la

agencia de personal y el empleador anfitrión deben discutir la responsabilidad de cada aspecto de la capacitación.

El tipo específico de capacitación que se debe proporcionar debe realizarse en un idioma y nivel de comprensión adecuados para la fuerza laboral, lo cual debe estar claramente establecido en el contrato entre el empleador anfitrión y la agencia de personal. En la mayoría de los casos, los empleadores anfitriones están en la mejor posición para determinar y proporcionar la capacitación específica del lugar de trabajo que aborde los riesgos y métodos de control presentes en su establecimiento. Si bien los empleadores no pueden delegar o subcontratar sus responsabilidades legales a otra parte, el empleador anfitrión puede especificar las calificaciones requeridas para los trabajadores temporales en su contrato con la agencia de personal; sin embargo, el empleador anfitrión es responsable de proporcionar cualquier capacitación requerida por una norma de OSHA que se relacione con los riesgos específicos que se encuentran en el lugar de trabajo del empleador anfitrión. En resumen, ni el empleador puede eludir sus responsabilidades bajo la Ley OSH al requerir que otra parte las cumpla.

En la mayoría de los casos, el empleador anfitrión, debido a que se encuentra en la mejor posición para seleccionar y brindar cualquier capacitación requerida para sus operaciones, es responsable de la capacitación específica del sitio, mientras que la agencia de personal es responsable de la capacitación en seguridad y salud en general. Sin embargo, es responsabilidad tanto de la agencia de personal como del empleador anfitrión estar familiarizados con las normas de OSHA aplicables, cumplir con todos los requisitos de capacitación y delinear en su contrato sus respectivas responsabilidades. El objetivo es asegurar que los trabajadores sepan cómo realizar su trabajo de manera segura, puedan identificar los riesgos y comprendan las medidas de control y protección.

Debido a que los trabajadores de almacenes enfrentan muchos riesgos, proporcionar una comunicación adecuada, diseñar adecuadamente las instalaciones y la disposición del equipo,

almacenar correctamente los materiales y brindar capacitación son fundamentales para mantenerlos seguros. Se recomienda que tanto la agencia de personal como el empleador anfitrión desarrollen programas escritos de prevención de enfermedades y lesiones que describan cómo cada empleador protegerá a sus trabajadores. Cuando sea posible, el empleador anfitrión y la agencia de personal deben intercambiar y revisar los programas de cada uno.

Responsabilidades del Empleador Anfitrión

El **empleador anfitrión** generalmente se encuentra en la mejor posición para garantizar el cumplimiento de los requisitos de OSHA en el lugar de trabajo y proporcionar capacitación específica del sitio, ya que generalmente controla los medios, métodos y procesos mediante los cuales se realiza el trabajo, y está familiarizado con los riesgos asociados. Por lo tanto, el empleador anfitrión es responsable de las protecciones específicas del sitio, las políticas y los procedimientos, incluida la capacitación. Además, aunque el empleador anfitrión puede liderar la realización de la evaluación de riesgos del sitio de trabajo (o análisis de riesgos laborales), debe compartir los resultados con la agencia de personal y permitir que esta última realice su propia evaluación. El empleador anfitrión debe proporcionar a la agencia de personal toda la información relacionada con los requisitos de las tareas asignadas. Además, el empleador anfitrión debe colaborar y permitir el acceso de la agencia de personal cuando se realicen investigaciones.

Responsabilidades de la Agencia de Personal

La **agencia de personal** tiene la obligación de investigar las condiciones de trabajo de los lugares asignados a sus trabajadores y verificar que el empleador anfitrión haya cumplido con sus responsabilidades de proporcionar un lugar de trabajo seguro. La agencia de personal generalmente es responsable de brindar capacitación en seguridad y salud en general,

para que sus empleados tengan la capacidad de identificar situaciones peligrosas, informar sobre riesgos, lesiones y enfermedades, y comprendan sus derechos si se enfrentan a una situación peligrosa en un lugar de trabajo de almacén. La agencia de personal también es responsable de asegurarse de que los empleados reciban capacitación específica del sitio, aunque el empleador anfitrión puede proporcionar dicha capacitación en el lugar. Para cumplir con esta obligación, la agencia de personal debe investigar y verificar que la capacitación del empleador anfitrión aborde adecuadamente los riesgos potenciales a los que los empleados estarán expuestos en el lugar de trabajo del empleador anfitrión. Si la agencia de personal tiene motivos para creer que la capacitación específica del sitio no es adecuada, la agencia debe informar al empleador anfitrión y colaborar con él para proporcionar una capacitación adecuada. La agencia de personal puede optar por retirar a sus trabajadores del lugar de trabajo del empleador anfitrión si los riesgos identificados no se corrigen.

Incluso cuando una agencia de personal tiene un representante en el lugar de trabajo del empleador anfitrión, la presencia de ese representante no transfiere las responsabilidades de la capacitación específica del sitio a la agencia de personal. La agencia de personal debe llevar a cabo una inspección en el lugar de trabajo del almacén para identificar las tareas que los empleados temporales llevarán a cabo y cualquier riesgo relacionado con esas tareas. Sin embargo, el empleador responsable de la capacitación específica del sitio (determinado por la supervisión y control sobre los trabajadores y los riesgos, generalmente el empleador anfitrión) todavía debe asegurarse de que los trabajadores completen la capacitación y de que esta sea adecuada antes de que comience el trabajo. Cuando la agencia de personal tiene un representante en el lugar, las agencias de personal deben evaluar el lugar de trabajo del empleador anfitrión, asegurarse de que comprenden los requisitos de evaluación médica y vigilancia establecidos por el empleador anfitrión, si corresponde, y llevar a cabo investigaciones posteriores a incidentes y enfermedades.

Escenario de ejemplo*

Fulfillment Plus es dueña de un almacén de cumplimiento de 200,000 pies cuadrados que emplea a más de 1,500 trabajadores. En el almacén, los trabajadores recogen, empaacan y envían pedidos de clientes, como libros, juguetes, artículos para el hogar y más. En un mercado laboral competitivo, Fulfillment Plus tiene dificultades para atraer y retener trabajadores por hora calificados, por lo que se comunica con W.W. Staffing, una agencia local de personal con una buena reputación en la búsqueda de trabajadores temporales calificados. Después de firmar un contrato por escrito, W.W. Staffing suministra 50 trabajadores temporales al almacén de Fulfillment Plus. Los trabajadores temporales realizan una variedad de tareas, como trabajar en una línea de ensamblaje de cinta transportadora y con una máquina de empaacar, recoger y empaacar envíos, y desmontar cajas de cartón. Para algunos de los trabajadores temporales, el español es su idioma principal. Antes de su primer día en Fulfillment Plus, W.W. Staffing proporcionó a los trabajadores temporales información sobre sus diversos trabajos y les brindó capacitación en seguridad general, pero solo en inglés, no en español. Antes de comenzar sus asignaciones, Fulfillment Plus proporcionó a los trabajadores temporales pautas de seguridad generales, tanto en inglés como en español, y requisitos y materiales de equipo de protección personal.

En el tercer día de trabajo, una empleada de W.W. Staffing que habla solo español nota que sus deberes laborales se trasladaron a una nueva área del almacén y ahora trabaja cerca de maquinaria pesada, específicamente montacargas, cintas transportadoras y clasificadores. A última hora de la tarde, se siente físicamente agotada y se aleja de su área de clasificación cuando es golpeada por un montacargas que circulaba demasiado rápido en un pasillo estrecho. No queriendo causar una mala impresión tan pronto en su nueva asignación y sin saber específicamente a quién plantear sus preocupaciones o cómo informar que la golpeó un montacargas, decide no decir nada sobre las nuevas condiciones de trabajo a su gerente de W.W. Staffing o al supervisor en el lugar de Fulfillment Plus.

Análisis

Como empleador anfitrión, Fulfillment Plus era responsable de proporcionar capacitación específica para el sitio, pero no lo hizo. Fulfillment Plus supervisa y controla el trabajo diario de los empleados temporales en su almacén. Está en la mejor posición para proporcionar la información específica del sitio y los procedimientos aplicables a su lugar de trabajo. Por no proporcionar la información adecuada sobre peligros específicos del sitio y la capacitación, incluido cómo informar un incidente, Fulfillment Plus podría estar sujeto a citaciones de OSHA. Dependiendo de las circunstancias, Fulfillment Plus también podría enfrentar citaciones por no capacitar adecuadamente al conductor del montacargas y hacer cumplir las normas de seguridad específicas del sitio, como límites de velocidad y reglas de tráfico peatonal, garantizar espacio suficiente en los pasillos e instalar dispositivos de protección, como rieles para estanterías, y reportar y registrar lesiones.

La agencia de personal cumplió con algunas de sus responsabilidades de OSHA al proporcionar capacitación en seguridad general, pero no presentó la información de una manera que algunos de los empleados que la recibieron pudieran entender, en particular en español. Dado que la agencia de personal sabía que los trabajadores estarían en un almacén con peligros potenciales, debería haber investigado qué capacitación tenía el empleador anfitrión para asegurarse de que los trabajadores temporales de W.W. Staffing estuvieran adecuadamente protegidos. Las agencias de personal tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores capacitación en temas generales de seguridad y salud, y verificar que comprendan los elementos incluidos en la capacitación. Además, las agencias de personal deben informar a los trabajadores que tienen derecho a negarse a realizar trabajos que consideren razonablemente peligrosos o si no han sido capacitados adecuadamente, y a ponerse en contacto con la agencia de personal de inmediato en caso de un incidente de seguridad o si las condiciones de trabajo o las asignaciones cambian. Por lo tanto, W.W. Staffing también podría estar sujeto a citaciones de OSHA por no cumplir con sus obligaciones como empleador.

**Nota: Los nombres de las empresas en este escenario son ficticios. Cualquier parecido con el nombre de una empresa real es pura coincidencia.*

La agencia de personal debe mantener una comunicación efectiva con sus trabajadores y el empleador anfitrión. Esta comunicación continua también alerta a la agencia de personal sobre posibles riesgos laborales adicionales o recién creados que puedan necesitar ser abordados.

Responsabilidades Conjuntas

La agencia de personal y el empleador anfitrión deben evaluar conjuntamente todos los lugares de trabajo en busca de posibles peligros a los que el trabajador temporal podría estar expuesto previsiblemente durante su trabajo asignado. Estas evaluaciones (o análisis de riesgos laborales) permitirán identificar y eliminar los posibles riesgos para la seguridad y la salud a través de la capacitación, prácticas laborales y equipo de protección necesario para cada trabajador. Las agencias de personal no necesitan convertirse en expertos en riesgos específicos en el lugar de trabajo, pero deben determinar las condiciones que existen en el lugar de trabajo, los riesgos que pueden encontrarse y la mejor manera de garantizar la protección de los trabajadores temporales. Por ejemplo, consulte el Boletín [TWI #5 - Comunicación de Riesgos](#) para obtener información adicional sobre cómo manejar productos químicos peligrosos en un almacén. (29 CFR 1910.1200)

Los empleadores deben proporcionar y garantizar el uso adecuado y el mantenimiento del equipo de protección personal (EPP) cuando sea requerido por las normas de OSHA o por el empleador. El empleador anfitrión generalmente tendrá la responsabilidad principal de seleccionar, proporcionar y garantizar el uso de EPP adecuado para cada proceso u operación que se asigne a los trabajadores. Por ejemplo, consulte el Boletín [TWI #2 - Equipo de Protección Personal](#) para obtener información adicional sobre los tipos de EPP que pueden ser necesarios, como protección para la cabeza, los pies o las manos. (29 CFR 1910.132)

El empleador anfitrión generalmente está en la mejor posición para realizar la evaluación de riesgos necesaria para determinar si se requiere EPP y es probable que ya lo haya hecho para su personal permanente (29 CFR 1910.132(d)). Véase también

el Boletín [TWI #7 - Capacitación para Vehículos Industriales Motorizados](#) y el Boletín [TWI #10 - Control de Energía Peligrosa \(Bloqueo/Etiquetado\)](#).

La Sección 5(a)(1) de la Ley de OSH exige que los empleadores proporcionen un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores. Cuando las investigaciones revelan que un trabajador temporal está expuesto a un riesgo reconocido, y el trabajador está empleado tanto por una agencia de personal como por un empleador anfitrión, OSHA considerará la posibilidad de emitir citaciones a uno o ambos empleadores, según los hechos específicos del caso. OSHA evaluará si ambos empleadores han cumplido con sus respectivas responsabilidades de cumplimiento en cada caso individual.

Planes estatales

Veintinueve estados y territorios de los Estados Unidos operan sus propios programas de seguridad y salud ocupacional aprobados por OSHA, llamados Planes Estatales. Estos Planes Estatales tienen y hacen cumplir sus propias normas de seguridad y salud ocupacional que deben ser al menos tan efectivas como las de OSHA, pero pueden tener requisitos diferentes o adicionales. Se encuentra disponible una lista de los Planes Estatales y más información en: www.osha.gov/stateplans.

¿Cómo puede ayudar OSHA?

Los trabajadores tienen derecho a un lugar de trabajo seguro. Si cree que su trabajo no es seguro o tiene preguntas, comuníquese con OSHA al 1-800-321-OSHA (6742) o visite la página web principal de OSHA en www.osha.gov. Es confidencial. Podemos ayudar.

Para obtener información valiosa sobre la protección de los trabajadores, como los derechos de los trabajadores, las responsabilidades del empleador y otros servicios que ofrece OSHA, visite la página de Trabajadores de OSHA en www.osha.gov/workers.

Para obtener información sobre Trabajadores Temporales, visite la página de Trabajadores Temporales de OSHA en www.osha.gov/temporaryworkers.

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Ley OSH) prohíbe a los empleadores tomar represalias contra sus empleados por ejercer sus derechos en virtud de la Ley OSH. Estos derechos incluyen plantear una preocupación sobre la salud y seguridad en el lugar de trabajo ante el empleador, informar una lesión o enfermedad, presentar una queja ante OSHA y participar en una inspección o hablar con un inspector. Si los trabajadores han sufrido represalias o discriminación por ejercer sus derechos, deben presentar una queja ante OSHA dentro de los 30 días de la presunta acción adversa para preservar sus derechos en virtud de la sección 11(c). Para obtener más información, visite www.whistleblowers.gov.

OSHA también brinda ayuda a los empleadores. El Programa de Consulta en el Lugar de Trabajo de OSHA ofrece asesoramiento gratuito y confidencial a empresas pequeñas y medianas en todos los estados y varios territorios, dándoles prioridad a los lugares de trabajo con alto riesgo.

Los servicios de consulta en el lugar de trabajo son independientes de la aplicación de la ley y no resultan en sanciones ni citaciones. Los consultores de agencias estatales o universidades trabajan con los empleadores para identificar peligros en el lugar de trabajo, brindar asesoramiento sobre el cumplimiento de las normas de OSHA y ayudar en el establecimiento y mejora de sistemas de gestión de seguridad y salud. Para localizar el Programa de Consulta en el Lugar de Trabajo de OSHA más cercano, llame al 1-800-321-6742 (OSHA) o visite www.osha.gov/consultation.

Descargo de responsabilidad: Este boletín no es un estándar ni una regulación, y no crea nuevas obligaciones legales. Contiene recomendaciones, así como descripciones de normas de seguridad y salud obligatorias. Las recomendaciones tienen carácter asesor, son informativas y están destinadas a ayudar a los empleadores a proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH Act) requiere que los empleadores cumplan con las normas y regulaciones de seguridad y salud promulgadas por OSHA o por un estado con un plan estatal aprobado por OSHA. Además, la [Cláusula de Deber General de la OSH Act, Sección 5\(a\)\(1\)](#), requiere que los empleadores proporcionen a sus empleados un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos que puedan causar la muerte o lesiones físicas graves.

